

STRANDBAKKEHUSET VIL HA' 'OMSORG I BALANCE'

ARTIKLEN ER SKREVET I ET SAMARBEJDE MELLEM DORIT SIMONSEN, HOSPICELEDER PÅ HOSPICE DJURSLAND OG STRANDBAKKEHUSET, OG LISE MARIE WITT UDSÉN, SPECIALKONSULENT I DEFACUM.

INTRODUKTION

På Børne- og ungehospice Strandbakkehuset i Rønne, har de gang i noget særligt. De arbejder med at skabe "Omsorg i balance" hos alle medarbejderne gennem indsigt og træning af compassion og self-compassion - og det har de gjort siden etableringen af hospice i 2020.

Compassion er en iboende kapacitet i mennesker, som vi kan styrke gennem træning. Compassion hjælper os til at være med lidelsen, både vores egen og andres på en rummelig og sund måde. Compassion er mere end at føle empati, det er også modet og styrken til at handle.

BAGGRUND

Baggrunden for dette tiltag er dels baseret på de positive erfaringer, hospiceleder Dorit Simonsen tidligere havde høstet gennem et forløb med en gruppe på Hospice Djursland, som arbejdede med "Omsorg i balance" [1] i 2018. Og dels på de overvejelser og visioner hun havde i forbindelse med at skulle etablere endnu en helt ny organisation inden for et lidelsespræget felt, hvor det er velkendt, at der er potentiel høj risiko for udvikling af omsorgs- og empatitræthed blandt medarbejderne.

Hvordan kan du holde til at arbejde på et børne- og ungehospice? Det spørgsmål får medarbejderne på Strandbakkehuset

ofte. Selvom ca. 80 % af de indlagte børn forlader børne- og ungehospice i live, så er der stadig ca. 20 %, der afslutter deres liv på hospice. Med øje for den følelsesmæssige belastning, det er for medarbejderne at arbejde så tæt på lidelse, sorg og død, ser hospiceleder Dorit Simonsen det derfor som sin opgave at medvirke til at modvirke netop omsorgs- og empatitræthed, forebygge stress og udbrændthed samt understøtte trivsel.

Visionen er at skabe de bedste forudsætninger for at gøre Strandbakkehuset til en bæredygtig organisation. En organisation som bygger på en kultur båret af psykologisk tryghed, hvor der er en righoldig lærings- og udviklingskultur, et godt kollegialt fællesskab og hvor

medarbejderne fastholder evnen til en balanceret empati i betydningen af 'at føle med uden at blive overvældet' og dermed bevarer evnen til nærvær og omsorgsfuld medfølelse med de indlagte børn og deres familier.

I forbindelse med at alle medarbejderne blev ansat, blev de informeret om, at ledelsen havde indledt et samarbejde med procesfacilitator og underviser Bensaid Vincent Jilil. Samme procesfacilitator som var involveret i projektet på Hospice Djursland. Den samlede medarbejdergruppe mødte Bensaid til en kick off-proces og et infomøde i forbindelse med introduktionen til deres nye arbejdsplads – Strandbakkehuset. De blev præsenteret for det samlede forløbsprogram for "Omsorg i balance", som strækker sig over en 2-årig periode.

PROGRAMMET "OMSORG I BALANCE"

Med inspiration og afsæt fra forskellige forskningsbaserede tilgange [2] var følgende program sammensat:

Otte fortløbende træningssessioner af tre timers varighed og to af en hel dags varighed som internat. Et midtvejs-retreat, fire procestemadage og fortløbende medarbejdersupervision samt ledersparring. Både hospicelederen og afdelingslederen deltager sammen med medarbejderne på procestemadagene, på internatet og på det planlagte midtvejs-retreat. Afdelingslederen deltager desuden også i de fortløbende træningssessioner.

Forløbet har fokus på følgende tre områder:

1. Compassion og Self-Compassion
2. Balance og resiliens
3. Psykologisk tryghed

Forløbet sigter overordnet på kapacitetsopbygning af større Compassion og Self-Compassion, regenererer energi og ressourcer og understøtter et organisatorisk samarbejds miljø båret af psykologisk tryghed.

Der sigtes på at give såvel den enkelte som hele gruppen vital viden og værktøjer til egen træning - både på og uden for arbejdet.

Psykologisk tryghed forstås som et miljø båret af åben nysgerrighed og radikal oprigtighed over for hinanden om alt, hvad der vedrører den fælles opgave. Et miljø, hvor man trygt kan fortælle om sine fejl og fiaskoer, dele sin sårbarhed, sin tvivl og dilemmaer. Og ikke mindst, hvor man kan udtrykke sig kritisk og konfrontere antagelser og overbevisninger - uden frygt for at miste anseelse, privilegier, ansvarsområder, blive til grin eller udskammet. Ikke forstået som grænseløs overbærenhed over for adfærd, der kompromitterer kulturen, men udtrykt med respekt og ordentlighed. Formålet er til en hver tid at tjene helheden og organisationens formål.

For Dorit Simonsen har det været vigtigt at sikre et eksternt blik på Strandbakkehusets arbejde med at skabe "Omsorg i balance". Derfor følger DEFACTUM – som er Region Midtjyllands forsknings- og konsulenthus – Strandbakkehuset gennem den toårige projektperiode for at evaluere, hvad Strandbakkehuset får ud af arbejdet. Som et led i evalueringen er der tilknyttet tre eksterne ressourcepersoner, der følger med på sidelinjen og kommer med feedback til Strandbakkehuset. Der er tale om en medarbejder fra et andet hospice, en hospitalspræst samt en seniorforsker med baggrund som klinisk sygeplejespecialist inden for kræftsygeplejen.



“**Hvad har Strandbakkehuset fået ud af "Omsorg i balance"?**

FÆLLES SPROG OG FÆLLES REFERENCERAMME

Spørger man personalet og ledelsen på Strandbakkehuset, hvad de har fået ud af "Omsorg i balance", nævner de som det første et fælles sprog. Et fælles sprog, der giver fælles begreber for vanskelige følelser og oplevelser, der kan være svære at sætte ord på. Hvorfor reagerer jeg, som jeg gør? Hvorfor reagerer det indlagte barns forældre, som de gør? Hvorfor kan det være svært for mig at gå ind til en familie? Hvorfor kan jeg føle mig mislykket og sårbar? En medarbejder siger: "Det er dejligt, vi har et fælles sprog og en fælles viden om, at vi alle er sårbare og ikke supermennesker, men vi kan alle blive ramt på hver vores måde."

"Omsorg i balance" giver medarbejdere og ledelse viden om de følelsesregulerende systemer. Dorit Simonsen udtrykker det på den måde, at de har fået begreber til at begribe, hvad der sker i det lidelsesfyldte arbejde med de indlagte børn og deres familier. Fælles begreber, så de kan tale med hinanden om, hvad der sker med dem, når det bliver svært. Fælles begreber, så medarbejderne møder forståelse hos hinanden og ikke skal opleve at være alene med følelser af sårbarhed og afmagt. Det er nemlig afgørende, hvis medarbejderne skal holde til at arbejde i et felt, der er præget af stor lidelse og risiko for død blandt de indlagte børn.

Med "Omsorg i balance" er Strandbakkehuset som organisation lykkedes med at italesætte, at de svære følelser findes, og at de er en del af det at være menneske – og at de kan blive fremkaldt i arbejdet med at hjælpe døende og livstruede børn og unge. En medarbejder



udtrykker det således: "Jeg har fokus på at være nærværende og i balance, når jeg møder børn og deres familier. Jeg har fokus på, hvilke følelser jeg er i eller bliver ramt af, når jeg er med børn og familier. Jeg er blevet hurtigere til at genfinde balancen, når det har været nødvendigt".



TURBO PÅ KENDSKABET TIL HINANDEN OG GLÆDE VED ALLE KOLLEGER

Foruden et fælles sprog fortæller medarbejderne også, at det intense arbejde med "Omsorg i balance" hurtigt har givet et rigtig godt kendskab og en høj grad af tillid kollegerne imellem. Det er medarbejdernes vurdering, at det ville have taget meget længere tid at opnå det samme kendskab blandt kollegerne alene gennem vagterne på Strandbakkehuset, fordi der kun er to medarbejdere på arbejde samtidigt i 16 ud af døgnets 24 timer.

Som en del af "Omsorg i balance"-projektet har medarbejderne talt med hinanden om forskellige oplevelser af sårbarhed, og hvordan de hver især bliver påvirket i forskellige situationer. Det har skabt et kendskab medarbejderne imellem, som gør, at de føler sig trygge ved alle i kollegagruppen. Den tryghed betyder, at medarbejderne altid kan finde en kollega at vende en vanskelig situation med. Samtidig pointerer medarbejderne, at de oplever en glæde ved at arbejde sammen med alle kolleger, og det betegner de selv som noget unikt sammenlignet med tidligere arbejdspladser. En medarbejder fortæller: "Jeg oplever, at min egen sårbarhed bliver respekteret. Jeg har ikke været så åben før, som jeg er på denne arbejdsplads."

SELF-COMPASSION ER VANSKELIGT, MEN VIGTIGT – OG GIVES VIDERE TIL FAMILIERNE

Gennem de næsten to år, som medarbejderne har arbejdet med "Omsorg i balance", har det vanskeligste været Self-Compassion. For hvordan lærer man som sygeplejerske at prioritere sig selv – så man kan løse sin opgave bedst muligt – når man er vant til en sygeplejerskekultur, hvor det alt for ofte handler om at sætte sig selv sidst? "Jeg tror, at jeg er bedre til at se, hvad jeg selv har brug for. Men jeg mangler endnu noget i at vælge at prioritere det, når jeg ser det." Således udtrykker en medarbejder det svære i at huske sig selv. En anden siger: "Jeg er i hvert fald i proces med at drage mere selvomsorg. Bevidstheden om, at selvomsorg er nødvendig, føles som et stort skridt på vejen og giver mig en større forståelse og accept af mine egne følelser, hvilket giver mig et større velvære."

Derfor har ledelsen og medarbejderne i fællesskab arbejdet med, hvordan det kan gøres mere legitimt at holde pause. Bl.a. har de besluttet at ændre ordet "pause" til "opladning". En medarbejder beskriver betydningen af opladning således: "Det er dejligt, at opladningstid bliver prioriteret og er legalt og bliver set som en lige så vigtig en arbejdsopgave som at hælde medicin op. Det giver ro i nervesystemet, og det giver overskud og rummelighed til at drage omsorg for de indlagte familier." En opladning er nemlig ikke en overenskomstmæssig pause, men derimod et tidsrum – eksempelvis 10 minutter – hvor medarbejderne kan trække sig tilbage og fx lytte til en lydfil fra underviseren i "Omsorg i balance", der bl.a. kan indeholde mindfulness eller en kort hjertemeditation. Det kan også være 7 minutter i stilhed på en bænk i fællesskab inden et møde. Der er indlagt faste refleksioner en gang om ugen, men der arbejdes på at gøre de daglige genopladninger mere systematiske med hjælp fra ledelsen. Så det ikke bliver op til de enkelte medarbejders initiativ at få det gjort. "Der er skemalagt refleksion hver torsdag. Vi opfordres derudover af ledelsen til at bruge tid alene til fordybelse, når der ikke er så travlt i huset".

Både ledelse og medarbejdere kan se, at medarbejderne er nået langt. En medarbejder udtrykker det således: "Tidligere har jeg genopbygget min energi ved at være fysisk og søgt hurtige (nemme) løsninger. Med Omsorg i balance forholder jeg mig mere til egne følelser/nærvær i arbejdsdagen. Det giver ofte følelsen af mere energi og overskud,

også når jeg kommer hjem. Men jeg bliver også mere følsom og føler mig mere sårbar."

Medarbejderne er begyndt at give viden om vigtigheden af og opmærksomheden på Self-Compassion videre til familierne. Forældre, der længe har stået i svære krisesituationer med et alvorligt sygt barn, har ofte fuldstændig tilsidesat deres egne behov og har svært ved at mærke deres krop og deres følelser. De er derfor ofte meget opspændte og udmattede, når de kommer til Strandbakkehuset. At medarbejderne har den opmærksomhed på forældrenes manglende evne og overskud til Self-Compassion er et tegn på, at medarbejderne har erkendt vigtigheden og behovet for at træne Self-Compassion og er begyndt at arbejde mere aktivt med det.

BEDRE TIL NÆRVÆR MED FAMILIERNE UDEN AT SKULLE "FIKSE"

Det kommer også de indlagte familier til gode, at medarbejderne arbejder med "Omsorg i balance". Medarbejderne fortæller, at de er blevet bedre til nærvær og til det "bare" at være sammen med familierne uden at skulle "fikse" familiernes lidelse. Det kan ledelsen også se, og det adskiller sig markant fra normalt sygeplejerskearbejde, som netop går ud på at fjerne eller mindske patienternes lidelse. Medarbejderne fortæller også, at de er blevet bedre til at acceptere vilkår, de ikke kan ændre på. Samtidig oplever medarbejderne, at det kan være udfordrende at arbejde med nærvær, fordi det er svært at sætte



nærvær på en to-do-seddel og derfor også svært at "vinge af" som en udført opgave.

Det er en del af Compassion-tilgangen fra "Omsorg i balance", at medarbejderne opøver deres evne til at kunne være i de indlagte familiers lidelse uden selv at blive ramt af lidelsen, så de kan blive ved med at holde til arbejdet på børne- og ungehospice. Det er dog ikke det samme som at holde afstand til familierne. Det handler om at udvikle større rummelighed og tolerance over for svære følelser og tilstande og en større evne til indlevelse i et andet menneskes situation samtidig med, at medarbejderen kan forblive i balance uden at lade sig overmande af det andet menneskes følelser.

På samme tid arbejder medarbejderne med at udvikle deres evne til at regenerere efter en belastning, så de hurtigere kan genfinde den indre balance efter svære situationer og på den måde kan forebygge stress og udbrændthed.

“Hvilken rolle har ledelsen i "Omsorg i balance"?”

LEDELSEN ER MED OG SKAL LEDE PÅ EN ANDEN MÅDE

Det særlige ved "Omsorg i balance"-projektet på Strandbakkehuset er, at ledelsen selv er med i alle projektaktiviteter. Det er ikke kun medarbejderne, der er afsted på kursus og derefter selv må arbejde videre med det, de har lært, når de kommer tilbage på arbejdspladsen. Her sætter ledelsen sig selv i spil og deler sårbarheder med medarbejderne for på den måde at vise, at ledere ikke er supermennesker uden følelser. Og for at vise, at det er naturligt at blive påvirket af sit arbejde, når man arbejder med mennesker i stor lidelse og bruger sig selv som arbejdsredskab, når man skal give de indlagte børn og familier omsorg.

Gennem de første to år har ledelsen på Strandbakkehuset set, at det kræver en anden form for ledelse at arbejde med "Omsorg i balance". Hospiceleder Dorit Simonsen bruger et billede til at beskrive det. "Her er vi med i båden. Og vi står ikke nødvendigvis i styrhuset hele tiden. Vi er også med på dækket og i maskinrummet". Derfor sætter afdelingslederen på Strandbakkehuset nogle gange et skilt på sin dør med teksten "Optaget på grund af fordybelse" for at vise, at det er i orden at tage sig tid til fordybelse.

Både ledelse og medarbejdere oplever, at det stærke fællesskab blandt medarbejderne har skabt en forbundethed i medarbejdergruppen – et stærkt "vi". Dette giver sig udslag i, at medarbejderne udviser stor omsorg for hinanden og er gode til at lytte og respektere hinanden. Det er samtidig ledelsens oplevelse, at denne forbundethed blandt medarbejderne kræver en anden form for ledelse, og at det er vigtigt både at understøtte "vi'et" og den individuelle handlekraft, da medarbejderne har brug for begge dele i arbejdet med familierne på Strandbakkehuset.



Hvad kræver "Omsorg i balance" af medarbejdere og ledelse?

DET KRÆVER TID – PÅ FLERE MÅDER

Såvel ledelse som medarbejdere er enige om, at det kræver meget tid og fokus at arbejde med "Omsorg i balance", hvis man virkelig mener det – og det gør de på Strandbakkehuset. Alle medarbejdere har deltaget i projektet sammen med ledelsen. Det har betydet, at alle projektaktiviteter er blevet afholdt to gange, fordi det ikke har været muligt at sende alle medarbejdere afsted på én gang. For ledelsen har det været vigtigt at deltage i projektaktiviteterne sammen med alle medarbejderne, så derfor har de deltaget hver gang.



MED TIDEN ER ALLE "KOMMET MED"

Både ledelse og medarbejdere pointerer, at det har stor betydning, at arbejdet med "Omsorg i balance" har strakt sig over lang tid, fordi det har givet mulighed for, at alle medarbejdere har kunnet tilegnet sig "Omsorg i balance"-tilgangen i eget tempo. Medarbejderne fortæller, at nogle medarbejdere i starten var en smule skeptiske over for "Omsorg i balance", mens andre med det samme var begejstrede. Nu er medarbejdergruppen taknemmelige over, at de kan dele "Omsorg i balance" med hinanden. En medarbejder fortæller: "Jeg har en fornemmelse af, at flere og flere får øjnene op for, hvad Omsorg i balance kan gøre for os. Der har fra starten været en vis skepsis, da det har været en ret anderledes måde at arbejde med følelser på."

Både ledelse og medarbejdere giver udtryk for, at det har krævet tid – både i omfang og udstrækthed – at få "Omsorg i balance" til at rod fæste sig blandt medarbejderne. Og det er vigtigt, at det når at rod fæste sig, når det er ønsket, at det skal blive til en kultur på

Strandbakkehuset. Målet er, at "Omsorg i balance" skal blive en del af Strandbakkehusets DNA.

MÅLET ER ENDNU IKKE NÅET – KRÆVER FORTSAT ARBEJDE

Selvom medarbejdere og ledelse på Strandbakkehuset er godt på vej i arbejdet med "Omsorg i balance", er de endnu ikke i mål. De vil fortsat arbejde med at styrke deres Compassion og Self-Compassion samt den psykologiske tryghed i organisationen. Samtidig er der en erkendelse af, at det kræver et fortløbende arbejde at fastholde de forskellige elementer i "Omsorg i balance" i hverdagen med de indlagte børn og familier. Også når der kommer nye medarbejdere til, som skal introduceres til "Omsorg i balance"-tilgangen. Men afdelingslederen på Strandbakkehuset oplever, at "Omsorg i balance" indtil videre har givet organisationen "en bredere skammel" at stå på.

De sidste ord om "Omsorg i balance" er endnu ikke skrevet, for evalueringen laver et sidste nedslag, når projektperioden er afsluttet. Så der er stadig mulighed for at læse mere om Strandbakkehusets udbytte af to års intensivt arbejde med at skabe "Omsorg i balance". Et projekt som hospiceleder Dorit Simonsen håber vil inspirere andre og få indflydelse på, hvorledes man kan arbejde mere bæredygtigt og med mere Compassion i sundhedsvæsnets net.



[1] Omsorg Nr. 2 – 2021 :Janni Lisander Larsen, Dorit Simonsen og Bensaid Vincent Jilil "Omsorg i balance - En vej til autenticitet i arbejdet med omsorg, lidelse og død".

[2] Programmet "Omsorg i Balance" trækker på en bred vifte af forskellige evidens- og forskningsbaseret forståelser og tilgange og erfaringsbaserede praksisser til compassion, nærvær og balance (bl.a. fra P. Gilbert, T. Singer, C. Strauss, Kristin Neff, D. Keltner, S. Porges, T. Jinpa, Stanford University Center for compassion and Altruism og Center for anvendt meditation, Sustainable leadership and cocreation m.fl.)

DE[®]
FACT
UM

www.defactum.dk
www.strandbakkehuset.dk